



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

TRABALHO PRESCRITO E REAL E A UTILIZAÇÃO DE EPIS COM FUNCIONÁRIOS QUE INSTALAM PARA-RAIOS

Stephane da Silva Dias*

Resumo

Este estudo investiga o motivo pelos quais os funcionários não utilizam os equipamentos de proteção individual e avalia a discrepância entre o trabalho prescrito e o real durante a execução de suas atividades. Os participantes são funcionários da empresa que instalam para-raios. O referencial teórico é da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisa utiliza método qualitativo. A coleta de dados referentes ao trabalho prescrito foi pesquisa documental; a coleta referente ao trabalho real consistiu em três entrevistas individuais com roteiro semi-estruturado. As entrevistas foram submetidas à Análise de Núcleos de Sentido. Os resultados apontam discrepâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real, as dificuldades que os trabalhadores enfrentam no dia a dia, o sentimento em relação ao uso dos EPIs, onde eles demonstram que não gostam de utilizar os equipamentos por diversos motivos e o sentimento de satisfação ao trabalhar para empresa, sendo que esse sentimento remete ao reconhecimento dos trabalhos prestados. Conclui-se que apesar de todas as normas, treinamentos e conhecimentos os funcionários ainda resistem ao usar os EPIs.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Uso de EPIs. Trabalho prescrito e real.

* Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como requisito parcial para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas e Coaching, sob orientação do Prof. Me Felipe Burle do Anjos.

1 INTRODUÇÃO

O comportamento dos funcionários tem mudado no ambiente organizacional ao longo da história. Acidentes no trabalho são, infelizmente, desde sempre muito comuns. Com o passar do tempo, tornou-se responsabilidade das empresas fornecer e garantir o uso de EPIS (equipamento de proteção individual), mas ainda assim, vê-se bastantes casos onde isso não acontece. Segundo Pantaleão (2012) os EPIS são todos os equipamentos utilizados para prevenir acidentes, visando a segurança e saúde do trabalhador. Segundo Savi (2012), consultor em segurança do trabalho, os acidentes tem aumentado devido ao crescimento do setor da construção civil. De acordo com as estatísticas do trabalho seguro do site do TST (Tribunal Superior do Trabalho) o número de acidentes no trabalho com morte ou acidentes que incapacitam permanentemente seus funcionários tem aumentado gradativamente ao longo dos últimos anos.

E a utilização dos EPIS é de extrema importância para mudar esse quadro. A incidência de acidentes no Brasil é enorme, apesar do trabalho da CIPA e de outras comissões responsáveis por esse trabalho. Existe uma enorme resistência dos funcionários em usar os EPIS, segundo Savi (2012) isso acontece principalmente quando o funcionário não recebe nenhum tipo de instrução ao receber o equipamento e algumas vezes pelo equipamento ser desconfortável e por diminuir o ritmo de trabalho. E mesmo aqueles que têm conhecimento e treinamento muitas vezes não o fazem por excesso de confiança e por achar que nunca vai lhe acontecer nenhum acidente, pois já trabalham há muito tempo e nunca lhe aconteceu nada (SAVI, 2012).

No Brasil, as Normas Regulamentadoras, que são 36 no total, também conhecidas como NRs, fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios

relacionados à segurança e medicina do trabalho. Essas normas são citadas no Capítulo V, Título II, Lei nº 6.514, de 22.12.1977 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Foram aprovadas pela Portaria N.º 3.214, 8 de junho de 1978, são de observância obrigatória por todas as empresas brasileiras regidas pela CLT e são periodicamente revisadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Existe a NR 06, sobre equipamento de proteção individual, onde são especificados os deveres do trabalhador e do empregador em relação ao uso de equipamento de proteção individual. São eles:

Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

No entanto, mesmo com o treinamento que a empresa fornece, porque o funcionário resiste ao uso de EPI? Pode ser que deixam de cumprir a norma por algum motivo que o incomode, que cause mal estar, para agilizar o trabalho ou em alguns casos por simples imprudência. E ainda de acordo com Savi (2012) os funcionários mais resistentes são os antigos, que trabalham desde a época onde não existiam normas de segurança específica.

Baseado nas informações acima se percebe que há muito assunto a ser explorado na área de segurança do trabalho, pois apesar de todo o estudo que existe, de todas as leis e normas que estão em vigor há tanto tempo, o número de acidentes continuam elevados. Então a partir dessa ideia é que foi proposta essa pesquisa, a fim de verificar por qual motivo os funcionários utilizam ou não esses equipamentos.

O objetivo geral é identificar os motivos pelos quais os funcionários não usam os EPIs; mais especificamente, descrever a organização do trabalho, apresentar o trabalho prescrito, conhecer o trabalho real e analisar a relação da discrepância entre o trabalho prescrito/real e o uso dos EPIs.

Em relação à contribuição social, essa pesquisa terá relevância no sentido de investigar os motivos pelos quais os funcionários não usam EPIs. A compreensão desse fenômeno pode ajudar a prevenir acidentes de trabalho e assim melhorar a segurança no ambiente de trabalho. Do ponto de vista organizacional esta pesquisa pode contribuir para aprimorar a gestão e diminuir custos com funcionários afastados ou inviabilizados do trabalhado por problemas adquiridos graças a um acidente no trabalho.

Do ponto de vista acadêmico essa pesquisa trás uma nova abordagem no assunto através da psicodinâmica do trabalho. Ela aborda o tema investigando

assuntos como o sofrimento e o reconhecimento do trabalhador, além de confrontar o trabalho prescrito e o trabalho real.

Existem alguns artigos publicados a respeito de uso de EPIs na construção civil e a resistência na utilização deles, conforme pode-se verificar a seguir, no entanto não existe nada nesse assunto aliado à psicodinâmica do trabalho.

Duarte (2012) fez uma avaliação a respeito das medidas de segurança e do uso de equipamento de proteção individual por parte dos funcionários. Seu principal objetivo foi analisar os níveis de utilização desses equipamentos. E chegou-se à conclusão de que a maior diferença reside no acompanhamento que o funcionário tem na obra. Pois é aconselhável que as empresas invistam não apenas na formação dos funcionários, mas também no seu acompanhamento diário, como forma de manter uma proximidade entre estes e a utilização dos equipamentos necessários. Mesmo porque a intenção não é obriga-los a utilizar os equipamentos de proteção, mas sim criar uma consciência da utilização para a própria segurança e dos que os rodeiam.

Bansi, Martos e Stefano (2012), analisaram os índices de acidentes de trabalho, suas causas e consequências na construção civil. Neste levantamento observou-se que as principais causas dos acidentes foram: distração, pressa, não utilização de equipamentos de segurança, acaso, imprevisto e desobediência à ordem recebida. A pesquisa mostra também que a falta de treinamento e resistência de alguns trabalhadores à utilização de equipamentos são responsáveis por 42% dos acidentes, ou seja, quase metade não estava utilizando os equipamentos, mesmo sabendo que é importante o uso dos mesmos, conforme reconheceram 97,4% dos entrevistados.

Wrubel (2013) afirma que em sua pesquisa o número de funcionários que utiliza os EPIs são altos e a aceitação é positiva, no entanto esses dados vão de encontro com pesquisas como do ministério do trabalho que afirma que os acidentes tem aumentado ano após ano devido a informalidade de muitos funcionários. Ela salienta ainda que somente o fornecimento de EPIs e a exigência de seu uso podem não evitar acidentes. A proteção dos funcionários é de obrigação da empresa e que independente das normas é necessário que haja um envolvimento direto da empresa. E que elas continuem a fornecer treinamentos e palestras, a fim de melhorar as condições de trabalho e reciclar as informações trazendo métodos de trabalho mais eficazes e modernos. Wrubel (2013) acredita também que tanto os incentivos quanto as punições acerca do uso de equipamentos de proteção surtem resultados.

Cipriano (2014) analisou diversas obras e constatou que no geral as empresas não cumprem as normas de segurança do trabalho. Outros fatores importantes para a não utilização dos EPIs são a indisponibilidade deles nas obras, falta de treinamento por parte dos responsáveis e os operários com baixo nível de escolaridade. Falta um acompanhamento de um especialista na obra, alguém que possa além de treinar, fiscalizar e fazer cumprir as normas.

Fraga et al. (2014) concluiu na sua pesquisa que há uma resistência por parte de quem utiliza o EPI. E existem características em comum nessas pessoas, por exemplo, a idade avançada, a preguiça e o excesso de autoconfiança. Nesse caso é necessária conscientização por parte dos mesmos. Não adianta impor o uso, pois eles não dão importância. A abordagem deve ser feita através de cursos e palestras para que eles possam entender a importância do seu uso e a utilização correta.

O presente artigo será subdividido em seis seções. Começando pela introdução onde foi apresentado o tema, a questão principal do artigo, o objetivo geral e específico, além da justificativa social, organizacional e acadêmica. Na segunda seção levanta-se todo o referencial teórico acerca da psicodinâmica do trabalho, do sofrimento, do reconhecimento, da organização do trabalho e do trabalho prescrito e real. Na terceira seção levantam-se informações da empresa, dos participantes da pesquisa, além do método utilizado, procedimento de coleta de dados e da análise de dados. Na quarta seção descreve-se todo o trabalho prescrito e real da empresa pesquisada. A discussão fica na quinta parte, onde confrontam-se o trabalho prescrito e o real de acordo com a psicodinâmica e a última parte onde serão feitas as considerações finais aonde se chega à conclusão dos resultados, as limitações da pesquisa e da agenda futura.

2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho sempre fez parte da vida dos seres humanos. O que mudou foi a sua organização ao longo dos séculos. Segundo o dicionário eletrônico informal (2014), trabalho é a atividade física ou intelectual que visa algum objetivo.

Segundo Anjos (2013), a etimologia do termo **trabalho** envolve sofrimento, esforço, ofício desempenhado. Já o termo organizar remete a **organizzare** que significa “estabelecer as bases”. Organização, segundo o dicionário Pasquale, é a ação de organizar. Organização do trabalho é, nesse sentido, o ato ou ação de se estabelecer as bases para o esforço, pelo investimento das ações.

Chiavenato (2014) coloca que, no final do século XIX, as organizações eram poucas e pequenas e o que prevalecia eram pequenas oficinas, artesãos

independentes, profissionais autônomos, pequenas escolas e etc. E diz que apesar de o trabalho sempre existir, a organização tal como existe hoje em dia é algo novo.

A organização sofreu influências das mais diversas áreas, como filosófica, científica, religiosa e militar. No entanto foi na Revolução Industrial que surgiu uma nova concepção de trabalho, que modificou completamente a estrutura social e comercial da época, provocando profundas e rápidas mudanças de ordem econômica, política e social. Que foram maiores que as mudanças havidas em todo o milênio anterior.

Chiavenato (2014, p.56 e 57) afirma ainda que:

A Revolução Industrial provocou profundas modificações na estrutura empresarial e econômica da época. A principal causa disso é que a organização e a empresa modernas nasceram com a Revolução Industrial, graças a uma série de fatores, como: Ruptura das estruturas corporativas da Idade média; Avanço tecnológico, graças a aplicação dos progressos científicos à produção, com a descoberta de novas formas de energia e a enorme ampliação de mercados; substituição do tipo artesanal por um tipo industrial de produção.

Com a Revolução Industrial houve um crescimento acelerado e desordenado das organizações. Com isso no início do século XX, a teoria científica de Taylor surgiu com o intuito de alcançar maior eficiência nas indústrias, tornando o processo mais produtivo e com redução de desperdício.

De acordo com Robins (2002), no início do século XX, Taylor definiu as quatro funções gerenciais. Dentre elas está organizar, que determina quais as tarefas a serem realizadas, quem vai realizá-las, como estas serão agrupadas, quem se reporta a quem e quais as decisões a serem tomadas.

Chiavenato (2014) afirma que após muita observação e um estudo detalhado, Taylor criou a teoria do tempo e movimento onde os objetivos são:

- Eliminação de todo o desperdício de esforço humano;
- Adaptação dos funcionários a tarefas

- Treinamento dos operários
- Especialização dos operários
- Estabelecimento de normas de execução do trabalho

O conceito de eficiência é fundamental para a administração científica. A eficiência significa a correta utilização dos recursos disponíveis. A organização racional do trabalho busca o melhor método de trabalho para realizar a tarefa. (CHIAVENATO, 2014, p. 86).

Após alguns anos surgiu Ford com uma nova contribuição, com a teoria clássica da administração. Segundo Silva (2013), o modelo de Ford caracteriza-se pelo trabalho dividido, repetido, contínuo, baseando-se principalmente nos princípios da produtividade, da intensificação e da economicidade. Ford estabeleceu um sistema de trabalho contínuo, surgindo assim a linha de montagem. “Com sua filosofia de produção em massa, preços baixos, altos salários e organização eficiente do trabalho, destacando-se aí a rapidez de fabricação, Henry Ford apresentou ao mundo o maior exemplo de administração eficiente individual que a história conhece”. (SILVA, 2013, p. 123)

Segundo Pena (2008), na década de 70 surgiu o Toyotismo, difundido pela Toyota empresa japonesa de fabricação de veículos. A principal característica desse modelo é a flexibilização da produção. Com a adoção do *just in time*, as fábricas passaram a economizar dinheiro e espaço na estocagem de matérias-primas e mercadorias, além de agilizar a produção e a circulação. O processo flexibilizou também o processo produtivo que passou a utilizar o mesmo funcionário para realizar diversas funções, ao contrário do fordismo que utilizava a linha de produção num trabalho repetitivo e mecânico.

No começo do século XX surgiu a necessidade de estudar mais profundamente a relação do trabalho com os processos psíquicos, com aplicação dos princípios taylorista criados com o objetivo de racionalizar o trabalho.

De acordo com Mendes (1995) com o desenvolvimento industrial e a acentuação da divisão entre concepção e execução do trabalho, a aplicação destes princípios trouxe graves prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, em consequência de prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado da produção, fadiga física, automação, não participação no processo produtivo e parcelamento das tarefas.

2.1 Surgimento da psicodinâmica do trabalho

Le Guillant (1984 apud MERLO, 2002), na década de 50, realizou as primeiras observações que permitiam estabelecer uma relação do trabalho com a psicopatologia. Depois de alguns estudos realizados, ele pode observar alterações de comportamentos nos funcionários e associou isso a condições de trabalhos particularmente penosas.

Anos mais tarde, Dejours contribuiu com uma corrente de pensamento que se tornou a escola de Psicodinâmica do Trabalho. Inicialmente centrada nos estudos das dinâmicas, onde as vivências de trabalhos oscilavam entre prazer e sofrimento, essa teoria evoluiu para a Psicodinâmica do trabalho.

Em 1980 as visões anteriores da psicopatologia do trabalho sofreram forte impacto com a publicação de um livro de Dejours. De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a psicopatologia do trabalho, depois de um processo de amadurecimento, tornou-se a Psicodinâmica do trabalho. Que tem como desafio superar a atual distância existente entre organização real do trabalho, levando em

conta todos os perigos que tal distância atualmente representa para a saúde, para a segurança e para a qualidade do que é produzido.

Trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo. [...] Assim, para o clínico do trabalho, este se define como o que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para poder alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos. Ou ainda: o que ele deve acrescentar por decisão própria para enfrentar o que não funciona quando ele se limita escrupulosamente à execução das prescrições. (DEJOURS, 2008, p. 39).

2.2 O sofrimento

Dejours (1987) define o campo da psicodinâmica do trabalho como aquele do sofrimento e do conteúdo, da significação e das formas desse sofrimento e situa sua investigação no campo do infrapatológico ou do pré-patológico. Ele afirma ainda que:

Para ele o sofrimento é um espaço clínico intermediário que marca a evolução de uma luta entre funcionamento psíquico e mecanismo de defesa por um lado e pressões organizacionais desestabilizantes por outro lado, com o objetivo de conjurar a descompensação e conservar, apesar de tudo, um equilíbrio possível, mesmo se ele ocorre ao preço de um sofrimento, com a condição que ele preserve o conformismo aparente do comportamento e satisfaça aos critérios sociais de normalidade.

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), além de ser um estudo voltado para identificar doenças mentais específicas correlacionadas à profissão ou situações de trabalho, a abordagem da nova psicopatologia do trabalho está preocupada com uma dinâmica mais abrangente, que se refere à gênese e as transformações do sofrimento mental vinculada à organização do trabalho.

Em 1987, Dejours esclareceu o conceito de sofrimento:

O sofrimento designa então, em uma primeira abordagem, o campo que separa a doença da saúde. Dentro de uma segunda acepção, o sofrimento designa um campo pouco restritivo. [...] Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, as vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção de operador sobre a própria organização do trabalho, para adapta-la as suas necessidades, e mesmo para torna-la mais congruente com seu desejo. Logo que essa negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento e da luta contra o sofrimento. (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 15).

Ou seja, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível e a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, desencadeia um sofrimento no trabalhador. A energia pulsional se acumula no aparelho psíquico ocasionando um sentimento de desprazer e tensão. Mas essa energia não pode permanecer assim por muito tempo, por isso ela recua para o corpo desencadeando certas perturbações que não são profundamente diferentes das que acabam de ser descritas como testemunha da angustia ou da onda de agressividade. A fadiga é uma testemunha não específica da sobrecarga que pesa sobre um ou outro dos setores do organismo psíquico ou somático.

Sendo assim, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que a relação do homem com a organização do trabalho é a origem da carga psíquica do trabalho. Uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica.

Segundo Dejours (1987 apud MERLO, 2002), outra característica importante na psicodinâmica do trabalho é que ela visa a coletividade e não a individualidade. Ao diagnosticar o sofrimento psíquico, o tratamento é realizado de forma coletiva, através de intervenções voltadas para a organização do trabalho a qual os indivíduos estejam submetidos.

É interessante o fato da teoria trabalhar o sofrimento de forma coletiva, pois normalmente a resistência pelo uso de equipamento de proteção não se dá de forma individual na maioria dos casos, essa resistência se dá de forma coletiva. Isso pode acontecer pelo fato de um funcionário influenciar o outro através do próprio comportamento, o que no final acaba em um resultado em comum para a empresa,

então um trabalho coletivo seria uma forma interessante de buscar o sofrimento dos funcionários e sua respectiva solução para esta questão.

2.3 Trabalho prescrito x trabalho real

A psicodinâmica do trabalho tem por referência conceitos ergonômicos de trabalho prescrito e de trabalho real. Merlo (2002) ainda afirma que é no espaço entre o prescrito e o real que pode ocorrer ou não a sublimação e a construção da identidade no trabalho.

Dejours (2003, p.40) define real como “aquilo que no mundo se faz conhecer por sua resistência ao domínio técnico e ao conhecimento científico”. Ele afirma ainda que o real é aquilo sobre o qual a técnica fracassa depois que todos os recursos da tecnologia foram corretamente utilizados. Portanto o real está ligado ao fracasso. De acordo com Daniélou e colaboradores (1983 *apud* MERLO, 2002) existe sempre uma separação entre trabalho prescrito e real, consequentemente a separação entre concepção e execução.

Segundo Dejours (2008), mesmo que o trabalho seja bem concebido, a organização do trabalho rigorosa, as determinações e os procedimentos sejam claros, é impossível alcançar a qualidade respeitando inescrupulosamente as prescrições. Ou seja, por maior que seja a organização ou por mais que ela tenha regras, condições e roteiros, é impossível seguir tudo à risca sem improvisos.

É preciso admitir que não existe trabalho de execução. Sempre ocorre uma discrepância entre o trabalho prescrito e a realidade da situação. Essa discrepância encontra-se em todos os níveis da análise entre tarefa e atividade.

Dejours (2008) diz que trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo. E esse espaço não pode ser previsto com antecedência. Ele deve ser

inventando ou descoberto a medida que o sujeito trabalha. Isso define o que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para poder alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos.

Dejours (2008) ainda afirma que trabalhar supõe passar por caminhos que se afastam das prescrições. Quase sempre as prescrições tem caráter normativo, portanto, trabalhar bem é cometer infrações. Então se os superiores forem compreensivos, elogiarão o senso de iniciativa do funcionário. Se não, punirão a iniciativa como infrações e transgressões.

Segundo Anjos (2013) a realidade do trabalho é muito complexa. Nenhuma regra ou manual pode dar conta de todas as situações. Há uma infinidade de possibilidades diferentes das previstas pela prescrição que podem acontecer no momento da execução: ineditismos, imprevistos, contradições, ambivalências, falhas, etc. E como variável de ajuste dessa engenharia tem-se o trabalhador. É ele quem se depara com a realidade e julga se as condições de trabalho dão suporte à execução e julga se deve ou não seguir as regras para se alcançar os resultados esperados.

Dejours (1997) afirma que a prescrição do trabalho não prevê as inúmeras dificuldades que podem aparecer no cotidiano. E o trabalhador ou quem planeja a qualidade final padronizada é quem deve lidar com os imprevistos e intempéries. A prescrição adquiriu um atestado de qualidade de que a engenharia elaborada numa folha de papel é impecável, e que se há erro, este se deu por falha humana, e subentende-se que a falha humana nunca é daquele que planeja, mas sempre daquele que executa.

O trabalho provoca uma série de sofrimentos em razão de diversos constrangimentos. Trabalhar é também suportar esse sofrimento. No entanto, os

agentes constroem estratégias coletivas e individuais de defesa que fazem parte do trabalho efetivo. (DEJOURS, 2008). Atenuar o sofrimento passa por uma tentativa de opor a uma denegação a percepção daquilo que faz sofrer. Por essa razão os trabalhadores ignoram essas defesas. (DEJOURS, 2008).

Dejours (2008, p.51) cita cinco obstáculos principais à visibilidade do trabalho efetivo: “o constrangimento da clandestinidade associado à artimanha e ao zelo; os desafios na estratégia de poder; o déficit semiótico e a dominação simbólica; a *métis* ou o conhecimento do trabalho pelo corpo; e as estratégias de defesa contra o sofrimento”.

Dejours (2008) diz que os obstáculos aparecem como a parte mais importante do trabalho. A parte submersa do iceberg é mais importante que a parte visível ou observável acima da água. Ou seja, apenas uma parte do trabalho real é visível aos olhos da prescrição do trabalho. A maior parte dele, aquela que fica submersa, não são reconhecidas e tornam-se invisíveis.

Então, caso queira avaliar o trabalho profundamente e verdadeiramente, seria necessário tornar visível a parte submersa do iceberg, como afirma Dejours (2008). No entanto seria necessário vencer os obstáculos citados anteriormente. Como parece uma tarefa extremamente difícil, os trabalhadores optam por tentar impressionar o observador ou avaliador de uma forma onde encenam seus esforços e habilidades enquanto estão trabalhando.

2.4 Reconhecimento

Como explicado anteriormente, trabalhar implica inevitavelmente em sofrer por um lado e correr riscos por outro. Dejours (2008) afirma ainda que em troca da contribuição que traz a organização do trabalho, cada indivíduo espera uma

retribuição. E ao contrário do que a maioria pensa, a melhor retribuição não é a material e financeira e sim o reconhecimento.

Tanto o reconhecimento como gratidão quanto o reconhecimento como sinal de recebimento da contribuição. Dejours (2008) diz ainda que reconhecimento diz respeito ao fazer e ao trabalho e que em outro momento esse reconhecimento pode ser transferido para a pessoa, ou seja, para o ser.

Ainda sobre o reconhecimento:

O sujeito pode obter benefícios sobre seu esforço para a sua identidade pessoal. Então, trabalhar deixa de significar apenas produzir, mas também transformar-se. A motivação fundamental da mobilização no trabalho é a expectativa do sujeito em relação a própria realização. Trata-se de um motor extremamente potente. Quando se é beneficiado por esse reconhecimento, o trabalho se torna um mediador decisivo para a construção da identidade e, por conseguinte, da saúde mental – até mesmo da saúde física. (DEJOURS, 2008, p.84-85).

De acordo com Dejours (2008), além do sofrimento inevitável, o trabalho pode levar a descompensação psicopatológica e a doença caso não haja reconhecimento do seu trabalho. E o reconhecimento não é uma avaliação objetiva, mas uma forma de julgamento que contém efetivamente uma avaliação com critérios de eficiência e justiça.

Segundo Dejours (2008), deve ser feita uma avaliação baseada na escuta do trabalhador, ou seja, através do que o trabalhador relata. Através dessa escuta, será desvendado tudo o que fica invisível no campo de trabalho, alterando o valor do trabalho tanto no mérito de suas realizações quanto na discrepância entre o trabalho prescrito e o real, já que o conhecimento deixa de estar exclusivamente nas mãos de quem planeja o trabalho.

Quando existe o trabalho de escuta são gerados novos entendimentos sobre a forma como o trabalho é avaliado. Sendo assim, facilita a identificação da

discrepância entre o prescrito e o real, criando um entendimento desse sofrimento que é originado na discrepância. Com isso surge um novo olhar para o imprevisto dos trabalhadores no momento em que surgem essas dificuldades.

Portanto é necessário fazer esse trabalho de escuta com os funcionários para tentar descobrir o porquê da resistência ao uso dos EPIs e através dessa constatação, minimizar o sofrimento e exaltar e reconhecer a iniciativa dos funcionários que fazem uso corretamente.

3 MÉTODO

O método que foi utilizado para verificar a aplicabilidade do tema foi um estudo de caso. Através desse estudo foi possível verificar as discrepâncias existentes entre o trabalho prescrito e o trabalho real nos funcionários que trabalham nas obras e utilizam EPIS.

Empresa

De acordo com o site da empresa, a Circuito Para-raios é uma empresa brasiliense de engenharia de proteção contra descargas atmosféricas fundada em 1991, especializada em desenvolvimento de projetos, consultorias, montagens e manutenções de SPDA (Sistema de proteção contra descargas atmosféricas). Com mais de duas décadas de experiência, tornou-se referência em seu seguimento no Distrito Federal e em todo o Centro Oeste. A Circuito Para-raios especializou-se em instalações prediais de SPDA assim que surgiu a Norma Técnica NBR 5419/93, que regulamenta a instalação e manutenção do sistema de para-raios. A empresa conta com um portfólio de uma média de dois mil clientes cadastrados e possui um alto

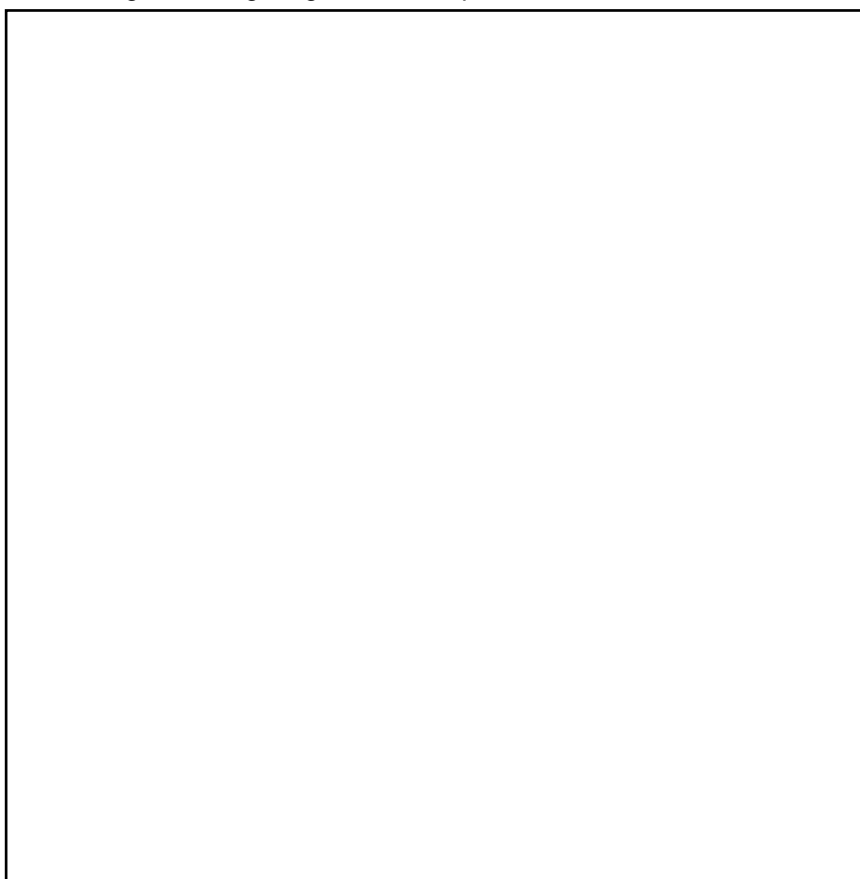
índice de satisfação dos seus clientes, por meio de pesquisa comprovada após a entrega dos serviços.

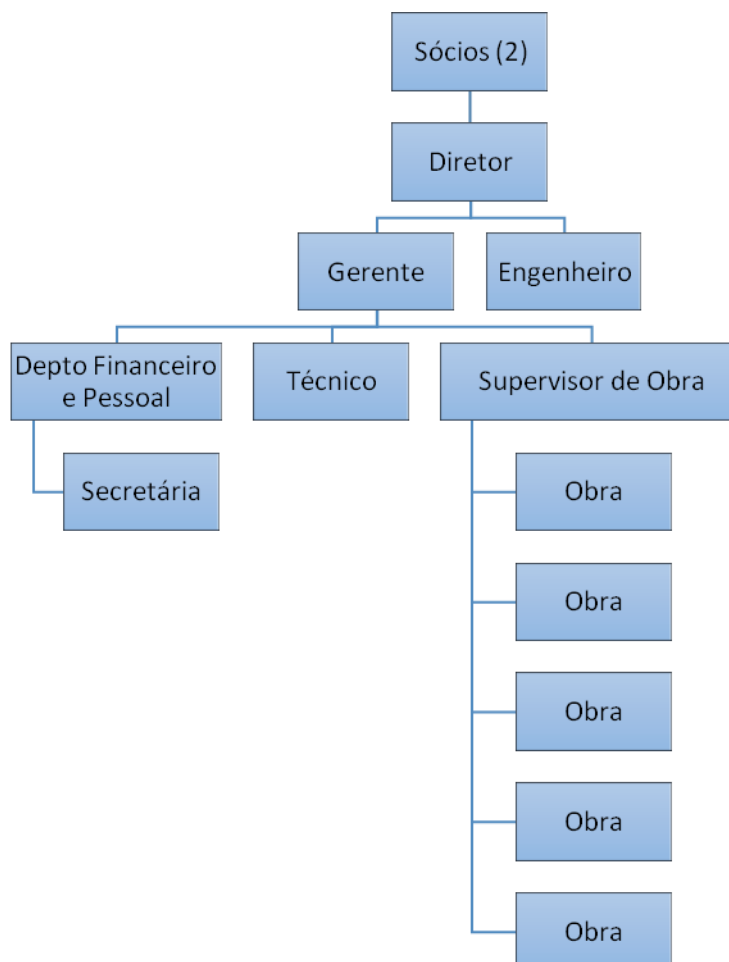
A missão é “Garantir a satisfação dos nossos clientes, aprimorando a metodologia de trabalho com qualidade e eficiência, respeitando os princípios básicos éticos e legais, buscando sempre soluções que garantam a confiabilidade e a segurança, proporcionando assim integridade dos serviços e produtos”. A visão é ser empresa de referência, reconhecida como a melhor opção por clientes, colaboradores, comunidade, fornecedores e investidores, pela qualidade de nossos produtos, serviços e relacionamento.

Organograma

A empresa Circuito Para-raios é composta por 14 pessoas entre sócios e funcionários, conforme organograma abaixo:

Figura 1: Organograma da empresa Circuito Para-raios





Fonte: Elaborada pelo autor

Participantes

Participaram dessa pesquisa funcionários que trabalham nas obras. Ou seja, 01 (um) supervisor de obra e mais 02 (dois) funcionários, incluindo os que estão na empresa desde a sua fundação. Todos são do sexo masculino.

Procedimentos de coleta de dados

A coleta dos dados referentes ao trabalho dos instaladores de para-raios se deu com uma pesquisa documental em normas regulamentadoras, regimentos internos e manuais do plano de PPRA (Programa de prevenção de riscos ambientais) da empresa pesquisada.

Para coletar os dados referentes ao trabalho real, fez-se uma entrevista individual com os três participantes. As entrevistas tiveram duração de meia hora cada. Foram gravadas e posteriormente transcritas. Foram realizadas de forma privada dentro da empresa e no horário de trabalho. Os funcionários se dispuseram a responder as perguntas sem resistência quando foram selecionados. Os funcionários foram escolhidos pela pesquisadora pelo fato de terem mais tempo de serviço na empresa e pela facilidade de abordagem durante o horário de trabalho.

A entrevista foi semi-estruturada e priorizou a utilização de perguntas abertas, seguindo um roteiro definido anteriormente conforme a seguir: 1) Fale-me sobre o que você faz. 2) Quais os obstáculos ou dificuldades que você enfrenta? 3) Qual a sua opinião sobre o uso do EPI? 4) Qual é o seu sentimento com relação ao trabalho?

Procedimentos de análise dos dados

Os dados da pesquisa documental referentes ao trabalho prescrito são descritos integralmente mais adiante e comparados com os dados referentes ao trabalho real, visando analisar as discrepâncias existentes.

A ferramenta para análise dos dados coletados durante a entrevista será a Análise de Núcleo de Sentidos – ANS, adaptada por Mendes et al. (2007). De acordo com ela a análise consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleo de sentidos formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso, com a finalidade de agrupar o conteúdo latente do texto, constituindo núcleos de sentidos do texto que dê maior suporte à interpretação. A ideia principal é descrever a fala dos entrevistados por categorias e comparar com os dados do trabalho prescrito.

Ainda de acordo com Mendes et al. (2007) as categorias são definidas pelo critério de semelhança de significado semântico, lógico e psicológico.

4 RESULTADOS

Foram coletados dados de duas maneiras: análise documental, referente ao trabalho prescrito, e as entrevistas, abordando o trabalho real. Apresenta-se agora as prescrições encontradas:

Trabalho prescrito

De acordo com plano de PPRA (Programa de prevenção de riscos ambientais) da empresa Circuito Para-raios a descrição das atividades do trabalho:

- Trabalhos realizados normalmente na posição agachada ou em pé
- Trabalhos realizados nas coberturas das edificações com risco de quedas
- Substituição ou colocação de cordoalhas
- Colocação ou substituição de pontos de apoio de cordoalhas
- Colocação ou substituição de sistema de para-raios diversos

As características do ambiente de trabalho são: trabalhos realizados em ambiente aberto, normalmente realizado nas coberturas das edificações, trabalho sujeito a risco de queda de alturas, exposto a intempéries e o trabalho geralmente é executado em equipe. Os Equipamentos de Proteção Individual indicados para essa função são:

- Camisa jaleco ou camiseta fornecida pela empresa (proibido uso de bermudas ou similares)
- Bota couro cano curto sem cadarços e com solado antiderrapante
- Uso de óculos de segurança
- Luva para proteção das mãos
- Capacete de segurança

- Cinto de segurança
- Protetor solar

As principais normas regulamentadoras que são utilizadas pela empresa Circuito Para-raios são a NR 06, 10 e 35. De acordo com o site do Ministério do Trabalho Emprego (MTE) as normas dizem o seguinte:

A NR 06 é sobre o uso de Equipamento de Proteção individual e diz que as empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados equipamentos de proteção individual, destinados a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador. O EPI deve ser entregue gratuitamente aos funcionários e a entrega deverá ser registrada. Todo equipamento deve ter o CA (Certificado de Aprovação) do Ministério do Trabalho e Emprego e a empresa que importa EPIs também deverá ser registrada junto ao Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, existindo para esse fim todo um processo administrativo. A Norma também especifica a responsabilidade da empresa e as obrigações dos funcionários, conforme já citado anteriormente.

A NR 10 é uma norma para segurança em instalação e serviço em eletricidade. Esta Norma Regulamentadora estabelece os requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade. Esta NR se aplica às fases de geração, transmissão, distribuição e consumo, incluindo as etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção das instalações elétricas e quaisquer trabalhos realizados nas suas proximidades, observando-se as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos órgãos competentes e, na ausência ou omissão destas, as normas internacionais cabíveis.

A NR 35 regulamenta o trabalho em altura. Esta Norma estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização, execução, treinamento de funcionários, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.

O Trabalho Real

Serão apresentados aqui apenas a síntese dos dados coletados na entrevista para o trabalho real. Foram delimitados três Núcleos de Sentido descritos a seguir. Deu-se como nome ao Núcleo de Sentido uma frase do entrevistado que refletisse o conteúdo do núcleo:

1. “Essa é a maior dificuldade”

Este Núcleo de Sentido descreve as dificuldades que os trabalhadores demonstram ter ao realizar as suas atividades do dia a dia nas obras e constata que as dificuldades começam ao sair de casa.

Os funcionários afirmam que existem algumas dificuldades e que elas começam logo cedo ao sair de casa e enfrentar um longo percurso com um trânsito intenso. Ao chegar ao local de trabalho eles enfrentam dificuldades com estrutura física, ou seja, dificuldade em andar nos telhados frágeis, a dificuldade de entrar por algumas passagens muito estreitas. Subir em escadas do tipo “marinheiro”. Transportar materiais para execução da obra por fora do prédio.

Outro fator que influencia diretamente nos resultados é o climático, pois a temperatura muito quente e a baixa umidade deixam os funcionários mais cansados e no período de chuvas o serviço não pode ser executado devido a segurança dos funcionários.

E a maior dificuldade que todos enfrentam é trabalhar todos os dias com a maior atenção possível para evitar qualquer acidente devido o risco de se trabalhar em altura.

2. “É obrigatório usar”

Este Núcleo de Sentido descreve qual a opinião dos funcionários em relação ao uso de Equipamento de Proteção Individual, como foram os treinamentos e como isso funciona no dia a dia durante os trabalhos.

É unanime dizer que os funcionários não gostam de usar os EPIS, e que o fazem devido às normas de segurança. Alguns deles afirmam que o uso desses equipamentos causa certo desconforto, incomodo e que em alguns casos o serviço pode atrasar por conta de terem que colocar e tirar vária vezes durante determinada atividade.

Os funcionários recebem todos os equipamentos de proteção ao entrar na empresa. Todos eles assinam um termo de recebimento, recebem instruções de como usar e da importância de utiliza-los corretamente e diariamente. No entanto os funcionários mais antigos com quase vinte anos de casa afirmam que só receberam os treinamentos através de cursos coletivos e com recebimento de certificado alguns anos após a sua entrada na empresa. Mesmo por que com as leis o uso tornou-se obrigatório.

3. “Sentimento de satisfação”

Este Núcleo de Sentido descreve qual o sentimento dos funcionários em relação ao trabalho realizado na empresa.

De forma geral os funcionários demonstraram ter satisfação com o trabalho, pois sentem que de alguma forma estão ajudando a prevenir acidentes com raios nos locais onde eles executam os serviços. Todos eles afirmaram estar satisfeitos

com as condições de trabalho e com os colegas de equipes. Eles também falaram que se sentem valorizados, pois sempre que eles precisam de ajuda a empresa faz questão de ajudar e colaborar com a adiantamentos e que são reconhecidos através de bonificações.

5 DISCUSSÃO

Descrivendo a organização do trabalho

O primeiro ponto a ser avaliado é a análise de núcleo de sentidos “essa é a maior dificuldade”, que fala sobre as dificuldades que os funcionários enfrentam no dia a dia. Observa-se que os funcionários tem uma grande dificuldade com os locais físicos de trabalhos, pois a maioria dos prédios possuem passagens bastante estreitas, impossibilitando que os funcionários mantenham a posição correta do trabalho conforme orientação do PPRA (programa de prevenção de riscos ambientais) elaborado por uma clinica de saúde e segurança do trabalho. Outros fatores que os funcionários relataram como dificuldades é o fato de eles trabalharem em ambiente aberto e realizando trabalho em altura. As duas situações estão previstas no PPRA e fazem parte da descrição do trabalho prescrito.

Conforme dito anteriormente em Merlo (2002), a psicodinâmica do trabalho tem por referência fundamental, os conceitos ergonômicos de trabalho prescrito e trabalho real. Entre eles pode ocorrer ou não a sublimação e a construção da identidade no trabalho. Portanto sempre existirá uma separação entre o prescrito e o real, conseqüentemente, a separação entre a concepção do trabalho e a execução.

O segundo núcleo de sentidos “é obrigatório usar”, diz respeito ao uso de EPIs (equipamento de proteção individual). Os funcionários concordaram que não gostam de usar os equipamentos e que só o fazem devido às normas de segurança

que os obriga a utilizar. De acordo com a descrição do trabalho prescrito, esses equipamentos são de uso obrigatório, os funcionários recebem todo o equipamento quando entram na empresa, assinam um termo de recebimento e recebem todas as instruções de como utilizá-los.

Os funcionários relatam certo desconforto ao utilizar os equipamentos, que muitas vezes atrapalham a continuidade do trabalho por terem que tirar e coloca-los muitas vezes durante uma tarefa e que por esse motivo deixam de utilizá-los por alguns períodos. Essa situação nos remete ao que vimos anteriormente quando Dejours (2008) relata que a característica maior do trabalhar é que, mesmo que o trabalho seja concebido, a organização do trabalho rigorosa, as determinações e os procedimentos claros, é impossível alcançar a qualidade respeitando escrupulosamente as prescrições.

É preciso aceitar que sempre haverá a discrepância entre o trabalho prescrito e a realidade da situação no momento da execução. Por isso quando se trabalha, é preenchido o espaço entre o que foi prescrito e o que foi executado. Esse espaço preenchido é o que chamamos de discrepância, ou seja, o trabalhador precisa muitas vezes tomar a iniciativa de tomar uma decisão diferente do planejado para chegar ao resultado que lhe foi proposto.

Em algumas vezes a necessidade de tomar uma iniciativa e alterar a prescrição causa um sofrimento no trabalhador. De acordo com Merlo (2002), o sofrimento pode tornar-se instrumento de uma modificação na organização do trabalhador ou gerar um processo de alienação e de conservadorismo. Ou seja, ao constatar o sofrimento psíquico do trabalhador a empresa pode buscar intervenções voltadas para a organização do trabalho a qual o funcionário esteja submetido. Normalmente essas intervenções são feitas de forma coletivas, conforme vimos

anteriormente, o que é bem interessante nesse caso, já que devido as normas os funcionários devem trabalhar sempre em equipes e que na maioria dos casos um funcionário acaba influenciando o outro, ou até mesmo encoberto os casos onde as regras são transgredidas.

No terceiro núcleo de sentidos “sentimento de satisfação”, os funcionários falaram como se sentem em relação ao trabalho na empresa. Acredito que nessa pergunta em específico, os funcionários não tenham expressado completamente seu sentimento, pelo fato de estarem sendo entrevistados por alguém que esteja ligada diretamente a diretoria. Pode ser que tenha havido alguma limitação em desenvolver melhor essa questão.

No entanto, acredito que foram totalmente sinceros nas respostas breves que eles deram e ao dizer que se sentem satisfeitos em realizar um trabalho que promove a segurança de outras pessoas e que estão satisfeitos com os benefícios que a empresa lhe proporciona.

Essa satisfação entra no campo do reconhecimento, pois o trabalhador espera não somente o reconhecimento em forma de pagamento, mais também em forma de reconhecimento do seu trabalho. Esse reconhecimento vem através de uma avaliação da empresa, que pode ser feita através da escuta dos funcionários, ou seja, a melhor forma de saber o que deu ou não certo, o que precisou de um ajuste ou imprevisto é através do próprio funcionário. Através dessas conversas é que a empresa vai verificar as discrepâncias do trabalho prescrito para o trabalho realizado, podendo melhorar os pontos que gera insatisfação e sofrimento no trabalhador.

Discrepância entre o trabalho prescrito e o real

Essa parte do trabalho visa verificar a discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real dos funcionários da empresa de para-raios.

Primeiramente vamos falar um pouco do que é o real segundo a visão de Dejours (2003). O real é aquilo que no mundo se faz conhecer por sua resistência ao domínio técnico e ao conhecimento científico. É aquilo sobre o qual a técnica fracassa depois que todos os recursos da tecnologia foram corretamente utilizados. O real se aprende inicialmente sob a forma de experiência, no sentido de experiência vivida.

Depois de descrever o trabalho prescrito e relatar o trabalho real através das entrevistas, foi possível fazer uma comparação, aonde se chegou à conclusão que a discrepância acontece em poucos casos dentro dessa empresa. O caso em que mais acontecem essas discrepâncias são em relação ao uso dos equipamentos de proteção individual, onde os funcionários infringem as normas de segurança deixando de usar os equipamentos por conta própria, arriscando as suas vidas.

Primeiramente o fazem por não haver um supervisor somente para esse tipo de fiscalização, depois por acreditar que estão agilizando o trabalho, ou porque os equipamentos causam algum desconforto, no entanto, esquecem que o principal que é a própria segurança.

Outro caso que podemos destacar aqui é o da ergonomia, que por algumas vezes com os difíceis acessos nos locais de trabalho, o funcionário não consegue manter a postura necessária para realizar o trabalho de acordo com a segurança e medicina do trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após percorrermos pela discussão acerca da história da organização do trabalho, da psicodinâmica do trabalho e das entrevistas realizadas, podemos dizer que os motivos pelos quais os funcionários não usam os EPIs (equipamento de proteção individual) são porque atrapalha o deslocamento e o serviço, por atrasar o serviço, porque esquentar, porque o colega não faz o uso correto, pelo excesso de confiança, por achar que nunca vai acontecer algum acidente com ele e por falta de uma fiscalização específica.

A principal limitação desse trabalho foram as entrevistas, pois foram realizadas em horário de trabalho, levando em consideração que é uma época com bastante movimentação na empresa e muitas vezes o funcionário se descola de sua residência diretamente para a obra sem passar pela empresa. A segunda questão das entrevistas foi um certo receio dos funcionários ao falar o que pensam e serem punidos de alguma forma. Por isso a entrevista ficou com respostas um pouco limitadas.

O presente artigo espera contribuir com a psicodinâmica do trabalho em uma área pouco explorada antes. Essa pesquisa trás uma contribuição de uma forma diferente, avaliando o uso dos EPIs através de uma análise de núcleo sentidos com instaladores de para-raios. Trazendo uma nova forma de entender o que se passa na cabeça dos funcionários ao arriscar a própria vida.

Após a conclusão desse estudo em uma área específica, a agenda futura de pesquisa sugere fazer uma avaliação com os outros departamentos da empresa, verificando os mesmos critérios utilizados da psicodinâmica do trabalho, como o sofrimento, reconhecimento e as discrepâncias do trabalho prescrito e real.

ABSTRACT

This study investigates the reason for which employees do not use personal protective equipment and evaluates the discrepancy between prescribed and real work while performing their activities. Participants are employees of the company who install lightning rods. The theoretical references is the psychodynamics of work. The research uses qualitative method. The data collection of prescript work was documental research; and the one concerning real work consisted on three individual interviews with semi-structured script. All interviews were analyzed according to the norms of Análise de Núcleo de Sentido technique. The results show discrepancies between prescribed work and real work. The difficulties that workers face on a daily basis. The sentiment towards the use of PPEs, where they demonstrate that they do not like to use the equipment for different reasons and the feeling of satisfaction when working for the company, and this feeling leads to recognition of the work performed. Concludes that in spite of all standards, training and knowledge employees still resist using PPEs.

Keywords: *Psychodynamic of Work. Use of PPEs. Prescribed and real work.*

REFERÊNCIAS

ANJOS, F. B. Avaliação do trabalho. In: VIEIRA F, MENDES A. M. & MERLO A. R. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho** (pp. 65-70). Curitiba, PR, Brasil: Juruá, 2013.

BANSI, A. C.; MARTOS, S. R.; STEFANO, S. R. Acidentes no Trabalho e Programas de Prevenção em uma Empresa de Construção Civil. **UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres.**, Londrina, v. 13, n. 2, p. 95-102, 2012.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **CLT – Consolidação das leis trabalhistas**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/>. Acesso em: 18 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **Nr6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A47594D04014767F2933F5800/NR-06%20%28atualizada%29%202014.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2014.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **NR 10 – Segurança em instalações e serviços em eletricidade**. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E216601310641F67629F4/nr_10.pdf Acesso em: 16 jul. 2014.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **NR 35 – Trabalho em altura**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A419E9E3401420E0B5A4D4C57/Carilha%20NR%2035.pdf> >. Acesso em: 16 jul. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Dados nacionais**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>. Acesso em: 15 jun. 2014.

CIPRIANO, Renato Costa. **Avaliação dos fatores intervenientes no uso de EPIs em obras de construção civil na cidade Campo Mourão-PR**. 2013, 34f. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação) – Tecnologia em Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campo Mourão, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**: abordagens prescritas e normativas. São Paulo: Manole, 2014.

DANIÉLOU E COLABORADORES apud MERLO, A. R. C. **Saúde mental e trabalho**: leituras. JACQUES, M.G; CODO, W. (Orgs). Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Tradução. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré, 1987.

DEJOURS, C. **O fator humano**. (trad: Maria Irene Stocco Bestiol, Maria José Tonelli). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

DEJOURS, C. Avaliação do trabalho submetida à prova do real – Crítica aos fundamentos da avaliação. In: Sznclwar, L. I.; Mascia, F. L. **Trabalho, Tecnologia e Organização**. São Paulo: Editora Blucher, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho – Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S/A, 1994.

DIAS, M. **A empresa**. Disponível em: < <http://www.raios.com.br/htm/empresa.htm> >. Acesso em: 20 jun. 2014.

DUARTE, J. G. P. B. **Uso de equipamento de proteção individual em pequenas e médias empresas de construção**. 2012/2013. 160f. Tese (Mestrado integrado em Engenharia Civil) - Faculdade de engenharia do Porto, Portugal, 2013.

FILHO, J. B. A. **PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Brasília, 2013.

FILHO, J. R. P. **Trabalho**. Disponível em: <<http://www.dicionarioinformal.com.br/trabalho>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

FRAGA, Y. S. B. et al. **A viabilização da segurança no uso de EPI e EPC na Universidade Tiradentes**. 2014 – Trabalho de Graduação (Ciências Exatas e Tecnológicas) Faculdade Unit, Aracaju v. 2 n.1 p. 71-78, 2014.

GUILLANT, L. apud MERLO, A. R. C. **Saúde mental e trabalho**: leituras. JACQUES, M.G; CODO, W. (Orgs). Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

MENDES, A. M. B. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498931995000100009&script=sci_arttext>. Acesso em : 25 mai. 2014.

MENDES, A. M. *et al.* **Psicodinâmica do Trabalho:** teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007

MENDES, A. M. ; BORGES, L. O. ; FERREIRA, M. C. (Orgs). **Trabalho em transição, saúde e risco.** Brasília: Universidade de Brasília, 2002.

MERLO, A. R. C. **Saúde mental e trabalho:** leituras. JACQUES, M.G ; CODO, W. (Orgs). Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

PANTALEÃO, S. F. **EPI – Equipamento de Proteção Individual: Não basta fornecer é preciso fiscalizar.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm>>. Acesso em: 21 jun. 2014.

PENA, R.F.A. **Toyotismo.** Disponível em: <<http://www.mundoeducacao.com/geografia/toyotismo.htm>>. Acesso em: 15 set. 2014.

ROBINS, S.P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SAVI, G. P. **Resistência a segurança.** Disponível em: <http://equipedeobra.pini.com.br/construcao-reforma/50/resistencia-a-seguranca-consultor-em-seguranca-afirma-que-normas-262892-1.aspx>. Acesso em: 21 jun. 2014.

SILVA, R. O. **Teorias da administração.** São Paulo: Pearson Education Brasil, 2013.

WRUBEL, Andréa. **A utilização de EPI's na construção civil: uma abordagem em duas construtoras de Curitiba.** 2013. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013.